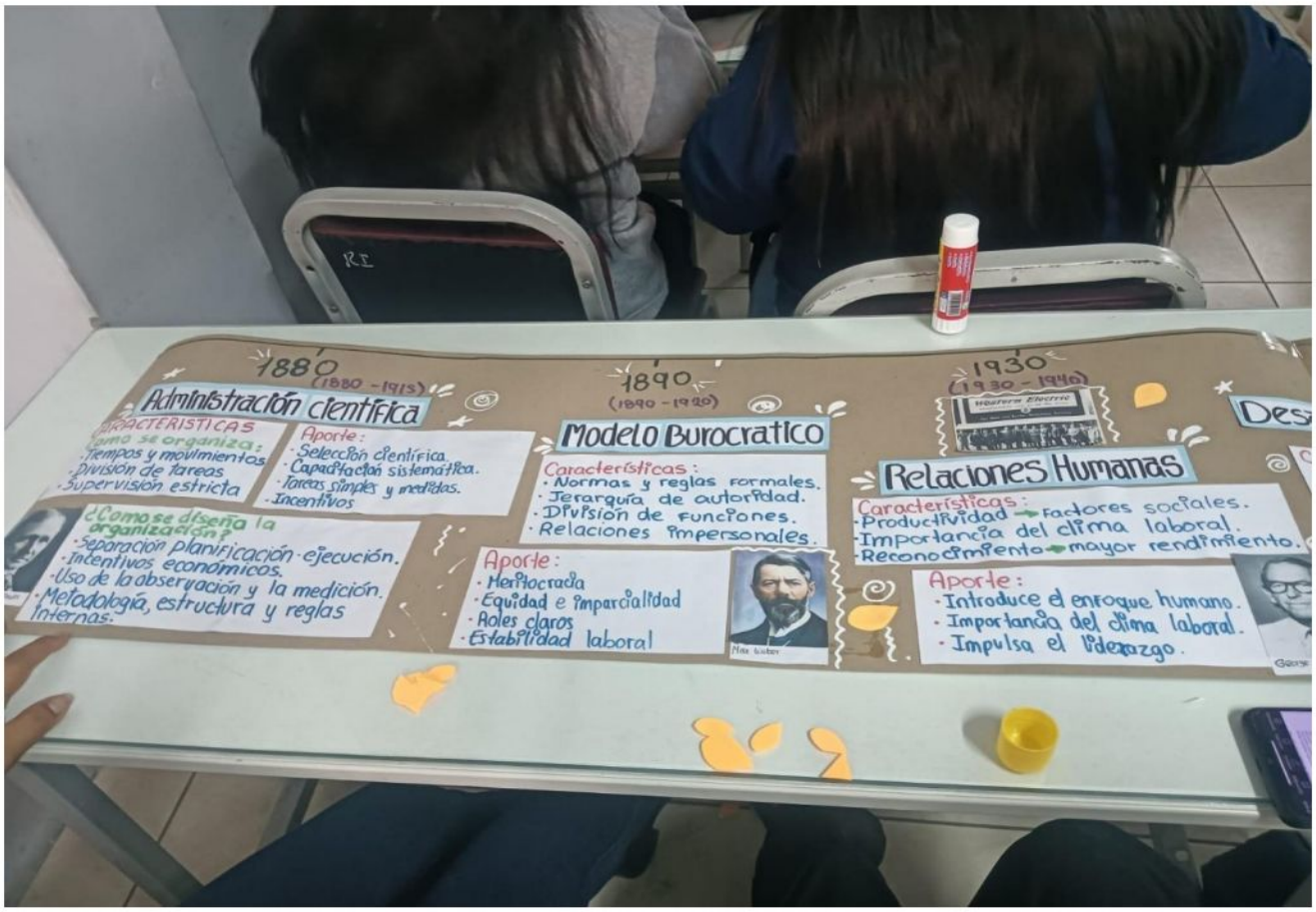
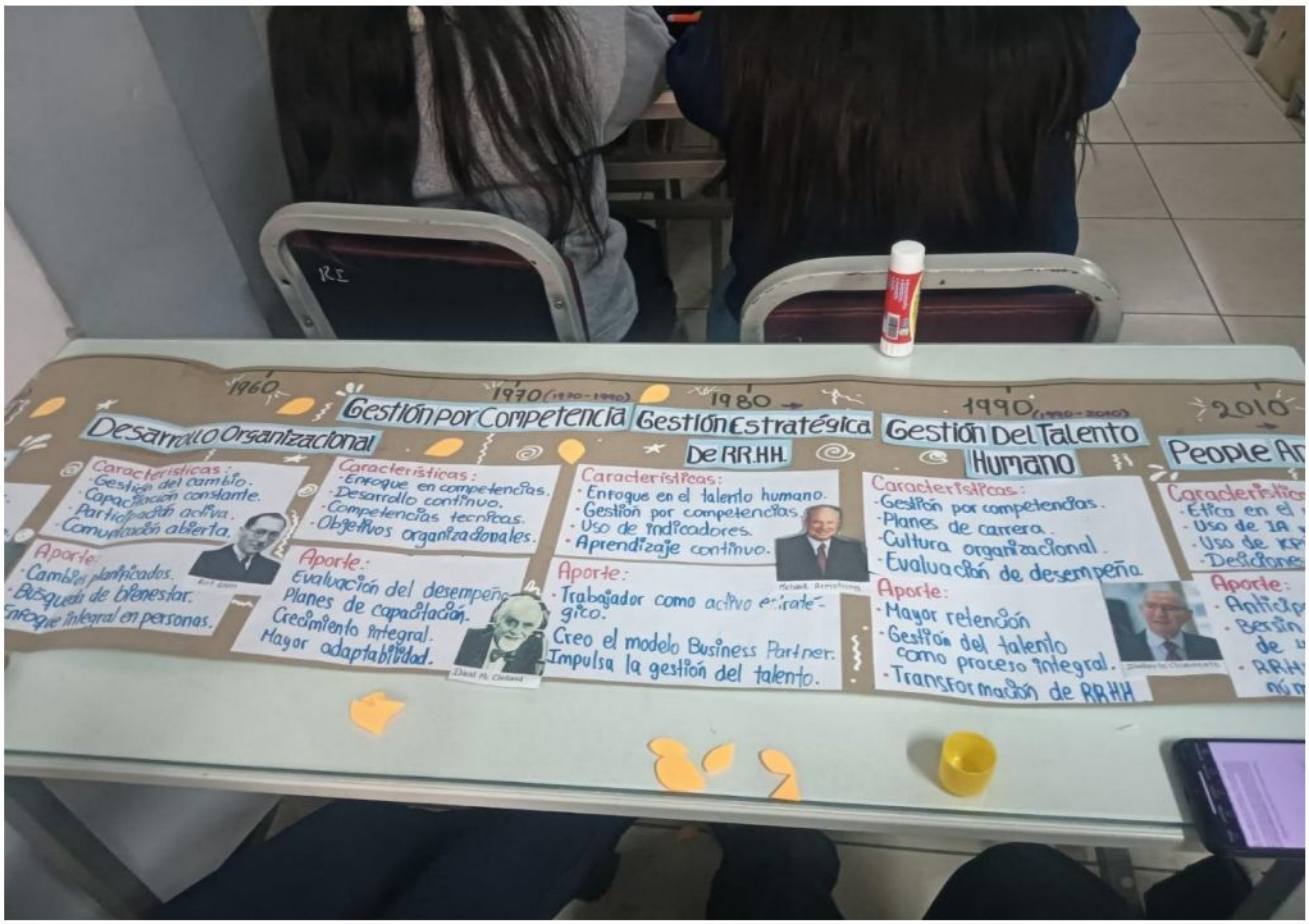
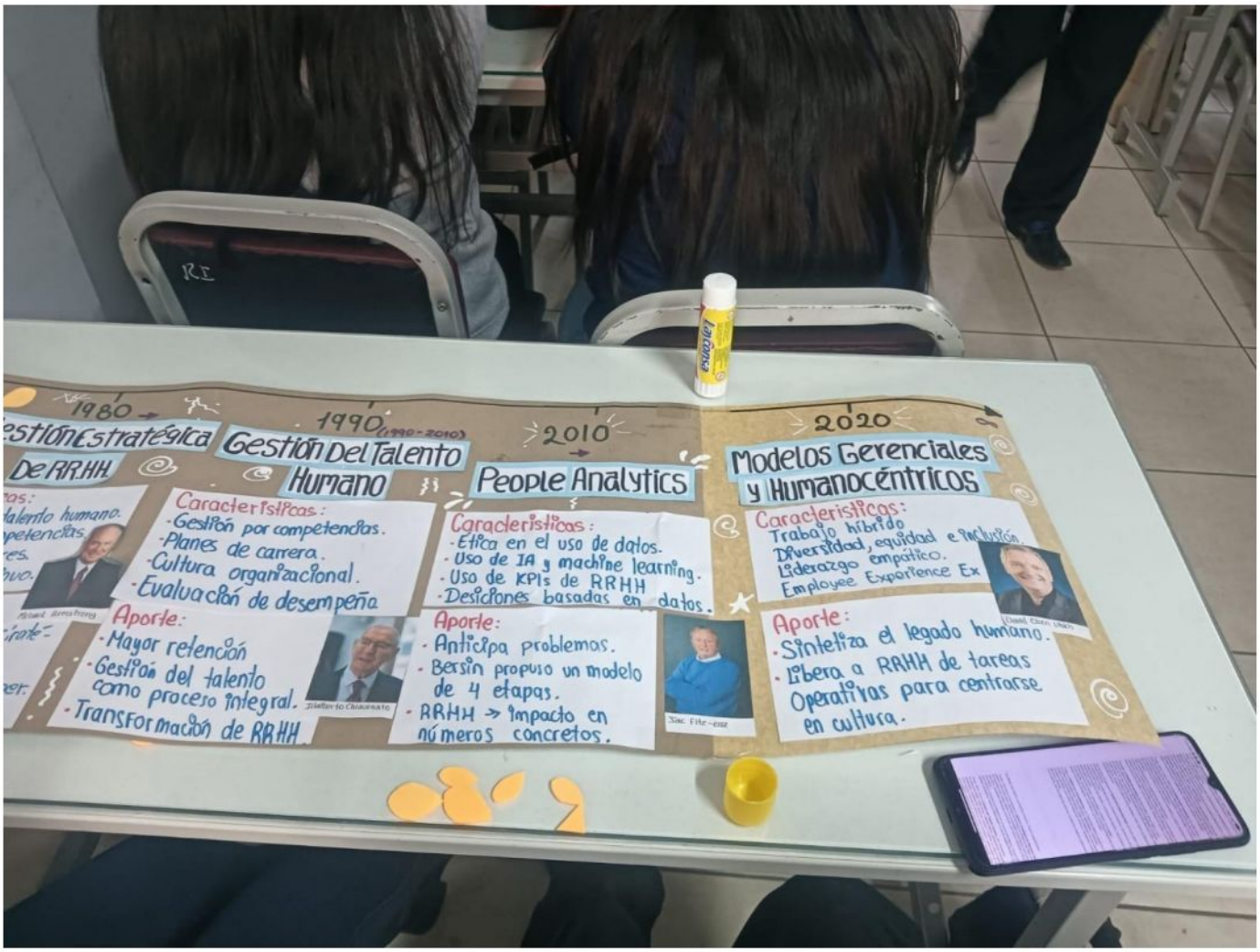

1880
(1880 - 1915)
Administración científica
CARACTERISTICAS
Como se organiza:
·Tiempos y movimientos
·División de tareas
·Supervisión estricta
Aporte:
·Selección científica.
·Capacitación sistemática.
·Tareas simples y medidas.
·Incentivos
¿Como se diseña la organización?
·Separación planificación-ejecución.
·Incentivos económicos.
·Uso de la observación y la medición.
·Metodología, estructura y reglas internas.
1890
(1890 - 1920)
Modelo Burocratico
Características:
·Normas y reglas formales.
·Jerarquía de autoridad.
·División de funciones.
·Relaciones impersonales.
Aporte:
·Meritocracia
·Equidad e imparcialidad
·Roles claros
·Estabilidad laboral
1930
(1930 - 1940)
Relaciones Humanas
Características:
·Productividad → Factores sociales.
·Importancia del clima laboral.
·Reconocimiento → mayor rendimiento.
Aporte:
·Introduce el enfoque humano.
·Importancia del clima laboral.
·Impulsa el liderazgo.


1960
Desarrollo Organizacional
Características:
·Gestión del cambio.
·Capacitación constante.
·Participación activa.
·Comunicación abierta.
Aporte:
·Cambios planificados.
·Búsqueda de bienestar.
·Enfoque integral en personas.
1970 (1970 - 1990)
Gestión por Competencia
Características:
·Enfoque en competencias.
·Desarrollo continuo.
·Competencias técnicas.
·Objetivos organizacionales.
Aporte:
·Evaluación del desempeño.
·Planes de capacitación.
·Crecimiento integral.
·Mayor adaptabilidad.
1980
Gestión Estratégica De RR.HH.
Características:
·Enfoque en el talento humano.
·Gestión por competencias.
·Uso de indicadores.
·Aprendizaje continuo.
Aporte:
·Trabajador como activo estratégico.
·Creo el modelo Business Partner.
·Impulsa la gestión del talento.
1990 (1990 - 2010)
Gestión Del Talento Humano
Características:
·Gestión por competencias.
·Planes de carrera.
·Cultura organizacional.
·Evaluación de desempeño.
Aporte:
·Mayor retención
·Gestión del talento como proceso integral.
·Transformación de RR.HH
2010
People An
Aporte:
·Antici
·Sesión
de
·RR.H
ón



INTEGRANTES

- Cruz Chuctaya Monica Margot
- Cruz Gutierrez ZaydaYamile
- Del Carpio Benique Holencka Suyi Ariana
- Quispe Mileynne Concepción
- Luque Saccsi Andrea Rosmeri
- Ramos Blaz Stephanie Consuelo

1880 (1880 - 1915)
Administración científica
CARACTERÍSTICAS
Cómo se organiza:
Tiempos y movimientos
División de tareas
Supervisión estricta
Aporte:
Selección científica
Capacitación sistemática
Tareas simples y medibles
Incentivos
¿Cómo se diseña la organización?
Separación planificación-ejecución
Incentivos económicos
Uso de la observación y la medición
Metodología, estructura y reglas claras
1890 (1890 - 1930)
Modelo Burocrático
Características:
Normas y reglas formales
Jerarquía de autoridad
División de funciones
Relaciones impersonales
Aporte:
Meritocracia
Equidad e Imparcialidad
Roles claros
Estabilidad laboral
1930 (1930 - 1960)
Relaciones Humanas
Características:
Productividad → factores sociales.
Importancia del clima laboral.
Reconocimiento → mayor rendimiento
Aporte:
Introduce el enfoque humano
Importancia del clima laboral
Impulsa el liderazgo
1960
Desarrollo Organizacional
Características:
Gestión del cambio
Capacitación constante
Participación activa
Comunicación abierta
Aporte:
Cambios planificados
Búsqueda de diferencias
Enfoque integral en personas
1970 (1970 - 1990)
Gestión por Competencia
Características:
Enfoque en competencias
Desarrollo continuo
Competencias técnicas
Objetivos organizacionales
Aporte:
Evaluación del desempeño
Planes de capacitación
Crecimiento integral
Mayor adaptabilidad
1980
Gestión Estratégica de RR.HH
Características:
Enfoque en el talento humano
Gestión por competencias
Uso de indicadores
Aprendizaje continuo
Aporte:
Trabajador como activo estratégico
Creo el modelo Business Partner
Impulsa la gestión del talento
1990 (1990 - 2010)
Gestión Del Talento Humano
Características:
Gestión por competencias
Planes de carrera
Cultura organizacional
Evaluación de desempeño
Aporte:
Mayor retención
Gestión del talento
Como proceso integral
Transformación de RRHH
2010
People Analytics
Características:
Ética en el uso de datos
Uso de IA y machine learning
Uso de KPIs de RRHH
Decisiones basadas en datos
Aporte:
Anticipa problemas
Basán propuso un modelo de 4 etapas.
RRHH → impacto en números concretos
2020
Modelos Gerenciales y Humanocéntricos
Características:
Trabajo híbrido
Diversidad, equidad e inclusión
Liderazgo empático
Employee Experience Ex
Aporte:
Statetiza el legado humano
Libera a RRHH de tareas Operativas para centrarse en cultura

1880
Administración científica
1890
Modelo Burocrático
1930
Relaciones Humanas
1960
Desarrollo Organizacional
1970
Gestión por Competencia
1980
Gestión Estratégica de RR.HH.
1990
Gestión Del Talento Humano
2010
PeopleAnalytics
2020
Modelos Gerenciales y Humanocéntricos